法政大学学術機関リポジトリ
HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

PDF issue: 2025-07-12

雇用環境の変化と大学教員 : 高等教育部門の規制緩和とオーストラリアの大学教員

NAGAMINE, Tokio / 長峰, 登記夫

(出版者 / Publisher)
法学志林協会
(雑誌名 / Journal or Publication Title)
法学志林 / Review of law and political sciences
(巻 / Volume)
97
(号 / Number)
4
(開始ページ / Start Page)
33
(終了ページ / End Page)
82
(発行年 / Year)
2000-03-23
(URL)
https://doi.org/10.15002/00003392

Hosei University Repository

雇用環境の変化と大学教員

——高等教育部門の規制緩和とオーストラリアの大学教員(1)——

長峰登記夫

はじめに

オーストラリアの大学は、二〜三の例外を除いて基本的にすべてが公立である。法制度上は州政府が管轄し、予算は連邦政府が負担するのを基本にしている。一九八〇年代後半以降、連邦政府は高等教育部門の大規模な組織再編を行ってきた。それに伴って大学教員の雇用環境も、この国の大学がかつて経験したことのない激動に曝されてきた。それは、とりもなおさず、大学教員の解雇が現実のものになったという事実に示されている。自由＝国民党による保守連立政権は、一九九六年の政権復帰以来、急激な規制緩和政策を遂行してきたが、そのターゲットとなった部門の一つが大学を中心とした高等教育機関であった。大学教員の解雇はそのような政府の規制緩和政策の一帰結であったといってよい。

Hosei University Repository

連邦政府は、規制緩和政策を具体化する手段として、まず大学予算を大幅に削減し、他方では大学に対して独立採算や経営の自立を要求し、それが大学にリストラ圧力として強く作用してきた。その結果、経営効率の悪い部門（学部や学科・研究所等）を中心にリストラが行われ、オーストラリアの大学教員の数はいま急速に減少し、教員の労働負担も増してきている。当初、リストラは、教員の採用控えや退職者の不補充等によって、あるいは希望退職や任意退職の募集を優先する形で進められていたが、連邦政府による予算削減とリストラ圧力が強まってきた一九九七年以降、大学は、教員の強制解雇も辞さずという強硬姿勢を取るようになってきた。ここに、オーストラリアの大学における規制緩和と雇用をめぐる問題の深刻さが現れている。

このような一般的状況を前提に、本稿では、まず第一に、自由党と国民党による保守連合が連邦で政権に復帰した一九九六年以降に焦点を当てながら、大学教員の労働力構成の検討をとおして、近年、オーストラリアで大学教員の雇用環境がどのように変化してきたのかをみる。そのような雇用環境の変化の中で大学教員の解雇も現実のものとなってきたが、第二に、解雇がどのような状況の下でいかになされてきたのか、その具体的な経過をみていく。そして、第三に、一昨年、連邦労使関係委員会で出された裁定の内容とその意義を検討する。近年、規制緩和を契機に、大学はテニュアのある教員を減らして有期雇用やカジュアルの教員を多用し、また、経営効率の向上を理由に余剰教員を解雇するまでになった。ところが、このような大学の経営姿勢や雇用政策に一石を投じる注目すべき裁定が、一九九八年五月に連邦労使関係委員会から出された。そこで、ここではこの裁定の内容を紹介・検討するとともに、その意義とその後の影響についてみていく。そして最後に、本稿での検討内容を要約し、現在オーストラリアの大学で教員の雇用環境がどのように変化しつつあるのかを確認する。

Hosei University Repository

1　雇用構造の変化

ここでは、学生数はいまも一貫して増加しつづけているにもかかわらず、一九九六年以降教員数が減少し始めていることを確認する。それは、教員のリストラ効果が具現してきた証左に他ならない。同時に、フルタイムが減少する一方でパートが増加し、テニュアが減少する一方で、有期雇用やカジュアル（casual）と呼ばれる不定期の短期雇用が増える。他方では、中間層としての講師が減って、助教授・教授等の上層と講師以下職等の下層が増え、その結果大学教員の労働力構成が二極化する傾向にある事実もみていく。

●　大学教員の雇用削減の現状

まず、大学教員の一般的雇用状況について見てみよう。一九八〇年代後半に始まった高等教育再編の過程を経て、オーストラリアの大学数は急増した。終戦直後にはわずか八校にすぎなかった大学の数は、一九六〇年代から七〇年代にかけて増えつづけ、一九八五年には二四校に増えた。それが一九八六年からの再編で再び増えはじめ、八九年には三二校に、そして九四年には四三校に増えた。現在ある四三大学の半分近くが八六年の改革以後に設立されたということになる。当然それに伴って学生数も増えてきた。[2] 表1は過去一〇年間における教員数の変化を示したものであるが、それは、こうした大学及び学生の増加に伴って、教員数も一貫して増加しつづけてきたことを示している。一九八九年には二六、四〇二名だった教員数は、一九九二年には三万人をこえ、一九九六年には三三、三一三名でピークに達した。

Hosei University Repository

表1　職位別オーストラリアの大学教員数（1989–99年）

年	助教授以上（レベルD&E）	上級講師（レベルC）	講師（レベルB）	講師以下（レベルA）	計
1989	4,517	6,753	10,246	4,886	26,402
	(17.1%)	(25.6%)	(38.8%)	(18.5%)	(100.0%)
1990	4,761	6,943	11,219	5,302	28,225
1991	5,210	7,128	12,014	5,414	29,766
1992	5,411	7,606	12,228	5,939	31,184
1993	5,630	7,916	12,170	6,345	32,061
1994	5,875	7,918	12,067	6,335	32,195
1995	6,010	8,020	12,073	6,717	32,820
1996	6,201	8,124	12,066	6,922	33,313
1997	6,399	8,176	11,890	6,764	33,229
	+198(+3.2%)	+52(+0.6%)	-176(-1.5%)	-158(-2.3%)	-84(-0.3%)
1998	6,489	8,047	11,464	6,663	32,663
	+90(+1.4%)	-129(-1.6%)	-426(-3.6%)	-101(-1.5%)	-566(-1.7%)
1999	6,626	8,114	11,302	6,364	32,406
	+137(+2.1%)	+67(+0.8%)	-162(-1.4%)	-299(-4.5%)	-257(-0.8%)
	(20.4%)	(25.0%)	(34.9%)	(19.6%)	(100.0)

資料出所：Department of Education, Training and Youth Affairs (DETYA), *Students (Preliminary) 1999: Selected Higher Education Staff Statistics*, Aug. 1999, Table 13から作成.

注：1. 1997～99年の二段目の数字は前年と比較した場合の増減数と増減比を示す。
　　2. 1989年の2段目と99年の三段目のカッコ内数値は、職位別教員比率を示す。

ところが、このように大学が増え、学生数は現在もなお増加しつづけているにもかかわらず、一九九六年をピークに教員数は減少しはじめた。一九九七年に八四名（〇・三%）、翌九八年には五六六名（一・七%）、九九年には二五七名（〇・八%）の教員減が生じている。この三年間で九〇七名（二・八%）が削減されたことになる。念のために付言しておくと、一九九六～九九年の教員の削減率が二・八%であったのに対して、一般職員の削減率は四・〇%であった。教員に比して一般職員の削減がより急速だったということになる。

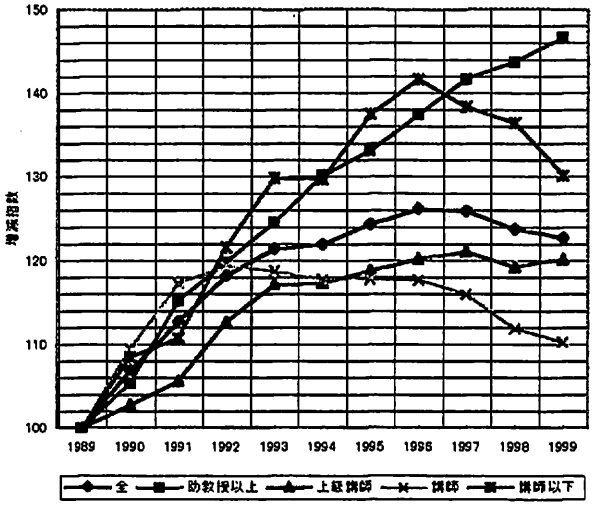
つぎに教員減の内訳を見てみると、助教授・教授については、増加率は低下しつつもその数は依然として増えつづけている。上級講師は一九九八年には一旦減少に転じたが、九九年には再び微増している。一方、講師と講師以下職は一九九七年から減少しはじめた。講師は一九九七年一・五%、九八年三・六%、九九年一・四%の減、講師以下職は一九九七年二・三%、九八年一・五%、そして九九年には

Hosei University Repository

四・五％の減となったのがこの表から見てとれる。一九九六年以降の三年間に講師は六・五％、講師以下職については八・三％の大幅な人員削減がなされたことになる。

グラフ1は、このような職位別雇用者数の増減状況をより明瞭に示している。これは一九八九年を一〇〇とした場合の、その後の教員の増減指数を職位別に示したものであるが、このグラフからいくつかのことを読みとることができる。まず、①従来大学教員の最大グループで、一九八九年時点でも大学教員全体の四割弱を占め、それまで一貫して増加しつづけてきた講師は、一九九〇年代に入って横ばいとなり、九六年以降は大きく減少し始めたこと、そして、②上級講師は一九九三年までは急増し、その後も九七年までは微増しつづけたものの、その後は全体として横ばい傾向にあることである。これに対し、③最上位職の助教授・教授は一貫して増加しつづけている。④最下位職のチューター等講師以下職も同じように増加しつづけたが、しかしこれは九六年以降一転して大きく減少し始めた。つまり、⑤大学教員の最大グループで中間層の講師が減少しつつあるのに対し、最上位職の

グラフ1　豪州大学教員の増減指数



資料出所：表1に同じ。
注：1989年の教員数を100とした場合の各年の指数を示す。

Hosei University Repository

助教授・教授と最下位職の講師以下職が急増したということである。しかし、⑥後者の講師以下職が九六年以降一転して減少しはじめたという事実は、規制緩和の過程で、これらの教員が雇用の調整弁として人員削減の対象にされていることを示している。

このように、オーストラリアの大学教員の雇用者数は、一九九六年をピークにそれ以降は減少してきたことがわかる。これは一九九六年三月の政権交代による連邦政府の政策転換を反映したもので、その影響が一九九七年から雇用統計にも現れ始めたものと考えてよいであろう。ただ、ここで注意すべきことは、一九九六年以後の全体でみると三％弱の教員減が、全学部で均等になされたわけではないということである。つまり、教職員の削減は、学生数が減って経営効率にそぐわない一部の学部・学科等を中心に行われており、それゆえ後述のように、学部・学科単位でみるとこれらの学部や学科での影響は決して小さくなかったということである。要するに、大学運営効率化のしわ寄せが、主に、経営効率が悪く経済原則に合致しない学部・学科等の、講師およびそれ以下の職位のものを対象になされつつあるということである。

教員の減少については以上のようなものであるとして、それでは助教授・教授層が一九九六年以降も一貫して増加しつづけているのは何故であろうか。その一因は、一九八〇年代後半以降の大学改革と、その後の規制緩和に関係があるものと推測される。つまり、当時、それまでは三（四）年制大学とＣＡＥ（Collage of Advanced Education）に分かれて二元化されていた高等教育制度を三（四）年制大学に一元化する一大改革が進められたが、その過程で後者を統廃合して三（四）年制大学に昇格させ、あるいは大学に吸収合併する等の大幅な組織再編が行われた。このとき経営や労使関係領域では伝統的な労働慣行の見直し、いわゆる労働の柔軟性向上が一大スローガンになった。しか

Hosei University Repository

し、このとき求められた労働慣行の見直しや柔軟性向上の中心は、実は授業時間数の増加で、それまでは八時間がノルマであった講義時間数が、これを境に一〇時間、一一時間も珍しくない状況へと変わっていった。それとの対価として出されたのが賃上げや昇進で、このとき助教授や教授への昇進が多くなされた。[3] また、規制緩和は必然的に業績主義と結びついていることから、業績のある者は昇進させなければならないが、しかしそうでない者の降格は難しい。これらの要因が結びついた結果が、助教授、教授層の増大につながったのではないかと考えられる。

表2　勤務時間形態別教員数とその割合（1998年）

	教員数	割合（%）
フルタイム	27,557	76.4
FFT（パート）	2,592	7.2
カジュアル	5,911	16.4
計	36,060	100.0

資料出所：DETYA, 'University Staff 1989 to 1998', Higher Education Series, Report No.35, Jun. 1999 の付属資料から作成。
注：1. 教員数は FTE（Full-time Equivalence）を示す。
2. FFT（Frational Full-time）は一般的にいうパートのことをいうと考えてよい。

● 大学教員のパート化・カジュアル化と有期雇用の拡大

つぎに、フルタイムとパートタイムの雇用状況について見てみよう。表2は一九九八年時点におけるFTEについて、フルタイム（日本の専任教員と任期制教員を含む）、FFT（Fractional Full-Time―オーストラリアでは一般的にこれをパートと呼んでいる）、カジュアル（日本の非常勤講師に近い）の教員数とその割合を示したものである。[4] これによるとフルタイムが七六%、FFT（パート）が七%、カジュアルが一六%となっている。[5] フルタイム比率の高さが際立っている。ただし、フルタイムが必ずしも日本の専任を意味しないことに注意が必要である。有期雇用のフルタイム（日本の任期制教員）が多いからである。また、後述のように、パートタイムも日本の大学の非常勤講師とは、労働条件の設定や保護の仕方が根本的に異なることに注意が必要である。

Hosei University Repository

いずれにしてもフルタイム比率が高いことは明らかであるが、それは何故だろうか。まず第一に、いまも述べたように、これらフルタイムの中には有期雇用契約者が多く含まれている、ということである。これら有期雇用者はとくに一九九〇年代に入ってから急増してきたが、それがフルタイム比率を高くしている主要な要因の一つである。第二に、知的エリート養成機関としてのオーストラリアの大学は、長年数も少なく、しかもすべてが公立だったことから財政上非常勤講師に依存する必要はなく、労働力の需給バランスがとれていたということがある。また第三に、大学教員の労働市場と、それ以外の外部労働市場との間で労働力の移動があることも一因と考えられる。長年非常勤講師に甘んじてまで大学に固執する必要はなかった、ということである。(6)

さらに第四に、長年の間にこの国に根付いてきた雇用観を指摘しておく必要があろう。オーストラリアでは大学に限らず社会一般に、パート雇用を例外的な、あるべきでない雇用形態として否定的にみる見方があり、それが大学教員の雇用にも影響を及ぼしたのではないかということである。(7) これは大学教員に固有のテニュア制度の普及とは別に考えるべきである。このような雇用観は今世紀初頭にできた仲裁制度の下で培われ、支えされてきたものであった。その結果、オーストラリアの大学には講義料によって生活をたてる、日本の永年非常勤に近い講師、あるいは大学院の課程を終了してから長年「就職待ち」をする非常勤講師はいないと考えてよく、いてもそれはきわめて例外的で限られたものでしかなかった。(8) 一九八〇年代初めのころですら、講師以下の下位職も含めて、大学教員の圧倒的多数がテニュアを得ていたという事実がそれを物語っている。

表3　勤務時間形態別教員の構成変化

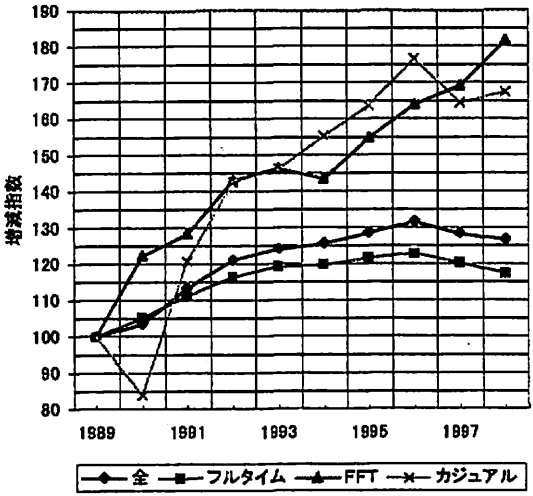
勤務時間形態	1989年	1994年	1998年
フルタイム	82.6	78.9	76.4
FFT（パート）	5.0	5.7	7.2
カジュアル	12.4	15.4	16.4
計	100.0	100.0	100.0

資料出所：表2に同じ。

Hosei University Repository

つぎに、近年におけるフルタイム・パートタイム比率の変化をみてみよう。ここでは、一九八〇年代後半以降の高等教育再編の第一段階が一段落した、一九八九年から一九九八年までの九年間についてみてみよう。表3はこれを示したものであるが、これによると全教員に占めるＦＦＴ（パート）とカジュアルの比率が、過去九年間に急上昇したことがわかる。一九八九年にはそれぞれ五・〇％、一二・四％だったＦＦＴとカジュアルの比率が、一九九八年には七・二％、一六・四％まで上昇し、逆にその分だけフルタイムの比率は低下した。一九八八年に八三％だったフルタイム比率は、一九九八年には七六％まで七ポイント低下している。グラフ2はこの間の変化をより明瞭に示している。

グラフ2　雇用形態別に見た大学教員の増減指数
（1989年を100とした場合）



資料出所：DETYA, *Selected Higher Education Staff Statistics 1998* から作成。

このグラフは一九八九年を一〇〇とした場合の、その後の教員の増減をフルタイム、ＦＦＴ、カジュアル別に指数で示したものであるが、ここから次のことがわかる。すなわち、①一九九六年まではフルタイム、ＦＦＴ、カジュアルのいずれも増加してきたこと、しかし、③増加率はＦＦＴとカジュアルがそれぞれ八〇％、七〇％であったのに対し、フルタイムは一七％に止まっていて、前者の方が圧倒的に高かったこと、③

Hosei University Repository

一九九六年以降フルタイムは減少に転じたにもかかわらず、ＦＦＴは一貫して上昇をつづけ、カジュアルは一九九七年にいったん減少したものの翌九八年には再び上昇に転じていること、等である。ここから大学教員の明らかなパート化、カジュアル化の傾向が見てとれる。

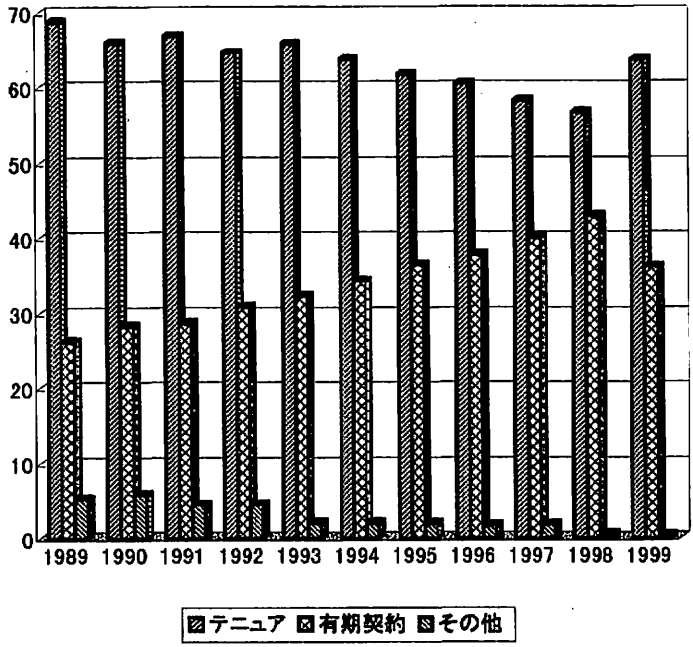
このことは教職員の実数の増減率についてもみられる。一九九七年、九八年に教員全体の雇用者数がそれぞれ一・八％、一・四％減少した。しかしその内訳を見てみると、フルタイムはそれぞれ三・八％、二・四％と大きく減少しているのに対し、ＦＦＴは六・二％、四・八％と大幅に増加している。カジュアルは一九九七年には五・三％と大幅な増加をみせたが、九八年には微減（〇・一％）している。[9] ここからも教員の雇用動向の一つとして、フルタイムが減少し、パートやカジュアルが増加するという一般的傾向を見てとることができる。ここでは触れないが、このことは職員についても当てはまる。ただ、このようなパート化・カジュアル化の傾向は、すでに一九八〇年代後半の大学改革期からみられる傾向で、それがここ数年間でいっそう加速してきたというのが実状である。

● テニュアの保有状況

ところで、フルタイムが日本の専任を意味しないことについては、すでに述べたとおりである。そこで、これとの比較を念頭においた場合、日本の専任に近い雇用形態、すなわち通俗的な意味で終身雇用の対象とされ、比較的安定した雇用形態の下にある教員がどれくらいいるかを知る必要がある。それにはテニュアが一つの目安となる。そこで、つぎにテニュアを持っている教員の現状と最近の傾向について見てみよう。連邦政府の統計は教職員の雇用契約形態を「テニュア」(tenured term contract or tenurable term contract)、「有期契約」(limited term contract)、「そ

Hosei University Repository

グラフ3　雇用契約形態別教職員の構成変化



資料出所：DETYA, *Staff 1999: Selected Higher Education Statistics*, Nov. 1999, Table 15 から作成。

の他」(other term contract) の三つに分けている。[10] テニュア (tenurable) を持っている教員の比率は、一九九六年度で全体の五六%、有期契約者が四二%、その他が二%となっていた。当然テニュア比率は教授、助教授等の上位職で高く、講師以下職や講師等の下位職で低くなっている。[11]

つぎに、これらの状況に関する最近の変化について見てみよう。これについては教員だけの統計資料が筆者の手元にないため、教職員を合わせた資料で見ることにする。グラフ3は過去一〇年間における「テニュア」、「有期契約」、「その他」の構成変化についてみ

Hosei University Repository

たものである。このグラフは、テニュア比率の低下と有期契約比率の上昇が、一九九八年までの一貫した傾向となっていることを示している。「テニュア」、「有期契約」、「その他」の構成比をより子細にみてみると、一九八九年にはそれぞれ六八・八％、二六・二％、五・二％であったものが、一九九六年には六〇・五％、三七・八％、一・八％となった。その後この傾向にいっそうの拍車がかかり、一九九八年にはそれぞれ五六・六％、四二・九％、〇・五％となっている。こうしてテニュア保有率は六〇％を大きく割り込むことになった。この間「その他」は五・二％から〇・三％へと大きく減少しているが、これは、「その他」には労働条件が不明確で内容の曖昧な契約形態が含まれていたことから、組合が改善を求め、大学側がこれを受け入れたことによるものである。「その他」の契約形態は、現在ではほんの数大学で利用されているだけである。

このように、テニュア比率の低下と有期契約比率の上昇がこの間の一貫した傾向となっている。すでに述べたように、これらの数値には事務職員も含まれていることに注意が必要であるが、ここではとりあえず、近年、オーストラリアの大学ではテニュアが減少して有期雇用が増えていることを、一つの傾向として確認しておけば十分であろう。従来、たとえば一九八〇年代初頭でも講師を含む殆どの大学教員、とくに男性教員の場合はほぼ自動的にテニュアを与えられていた状況からすると、[12] まさに隔世の感がある。ただし、このグラフからも明らかなように、テニュアの減少と有期雇用の増加というこの間の傾向が、一九九九年には大きく逆転している。しかも、一年間の変化としてはきわめて顕著なものとなっている。これは九八年の雇用契約裁定の影響によるものではないかと推測されるが、これについては後述する。

Hosei University Repository

● 二極化が進む大学教員の労働力構成

以上見てきたことを要約すると概略つぎのようになる。すなわち、①オーストラリアの大学教員の雇用は一九九六年まで一貫して増加しつづけてきたが、それ以後は雇用が削減されはじめた。その中で、②雇用の削減は講師やチューター等の講師以下職を中心になされ、助教授・教授は今なお増加傾向にある。また、③フルタイム比率が低下する一方でパートタイム比率は上昇し、④テニュアが減って有期雇用やカジュアルが増加してきている。⑥テニュア保有率は職位が上がるほど高くなり、職位が低くなるほど低下する。つまり、⑥従来はテニュアで雇用を「保障」されつつ、その多くを講師が占めていたオーストラリアの大学教員は、テニュアがあって雇用が安定している教授・助教授等の教員層と、有期雇用、パート、カジュアルの講師及び講師以下職等、雇用の不安定な教員層に分化し、これら後者の層が急増してきているということである。これら後者のグループがテニュアを得る機会はますます減って、学生数や業績によって二〜三年後の雇用を見通すことが困難になってきている。[13] ⑦近年の規制緩和の中でリストラの対象とされ、雇用調整の安全弁にされているのは、有期雇用やパート、カジュアルの講師や講師以下職等を中心とした教員層である。

このような大学教員の有期雇用化、パート化、カジュアル化等の傾向と、これらの者を雇用調整の手段として利用しようとする動きは、コスト削減を主因とした大学の明確な人事・雇用政策に基づくものである。その背景には連邦政府による予算削減や、それと一体化した市場原理、競争原理の導入、そして何より経営効率を重視する政策があることはすでに述べたとおりであり、それらが大学教員の有期雇用化、パート化、カジュアル化の流れに拍車をかけている。こうした政策の極端な例が、アデレード大学が打ち出した新しい雇用政策である。これは教員の賃金コスト抑

Hosei University Repository

制を目的に、大学院生のみならず学部学生をも教員（teaching fellow）として利用し、それによって空いた時間で、専任教員は外部から調査研究を受託したりコンサルティングを行い、その収入を大学財政に充てるというものである。[14]

2　雇用環境の変化

このように、オーストラリアの大学教員の労働力構造はいま大きく変化しつつある。こうした中で、大学教員の雇用が大きく問われている。その最たるものが教員の解雇である。大学予算をにぎる連邦政府は、一九九六年以来、予算削減という絶対的な手段をとおして雇用環境への影響力を行使してきたが、今それをいっそう強化しようとしている。それは経済効率を万能視する現在の社会状況の下で、学生数が減少し、最も困難な状況に置かれている教養系や芸術系の諸学部、学科、科目に関連して雇用調整が余儀なくされ、あるいは経営効率に合致しない学部、学科については、規模の縮小や廃止もなされ、その過程で必然的に生じる余剰人員については、強制解雇もやむなしという大学側の強硬な姿勢に反映されている。

ここでは、当初は退職者の不補充や希望退職の募集というかたちを取っていた人員削減が、一九九七年ころから学生数が減って余剰教員が生じているところでは、強制解雇もやむなしという方針に変わり、実際にそれが実行されていった状況を見ていく。

●　大学教員の解雇がはじまった

大学教員の人員削減は、連邦で保守連立政権が誕生した一九九六年から始まった。当初は、ビクトリア州や南オー

Hosei University Repository

ストラリア州、タスマニア州の大学を中心に開始されたが、その動きはやがて他州にも拡大していった。民間企業と同様の省力化政策（downsizing）はこのころから大学でも本格化していったのである。ここでの人員削減は、基本的には希望退職あるいは任意退職（voluntary retirement）の募集という形をとおして行われたが、それに止まらないケースもすでに出ていた。強制解雇（compulsory redundancy）である。一九九六年以降、ディーキン大学やバララート大学、モナッシュ大学、ラ・トローブ大学、南オーストラリア大学、アデレード大学、フリンダース大学、タスマニア大学等で強制解雇が試みられ、とくに一九九八年後半以降に企業別交渉第三ラウンドが開始されてから、大学側は、「連邦高等教育教職員組合」（National Tertiary Education Union、以下、単に「ＮＴＥＵ」と略す）による三年で一九％の大幅賃上げ要求に触れ、組合がこの賃上げ要求に固執するなら強制解雇もやむなしと公言するようになってきた。

つぎに、一九九六～九七年段階における人員削減の事例をいくつか見てみよう。ディーキン大学では人員削減の計画を公表し、削減対象者の選定（identifying positions）基準をめぐってＮＴＥＵが異議を申立てたため、大学側はいったんこの計画を撤回し、再度計画を練り直すとされた。しかし、連邦政府の予算削減に伴う大学内でのリストラ目標達成が至上命令とされるなか、人員削減は広範に行われようとしていた。一方、バララート大学では一九九七年初めに八名に余剰（つまり実質的には解雇）が通告され、対象者全員が任意退職としてこれを受け入れている。ラ・トローブ大学でも一九九六年から九七年にかけて、任意退職の形で多くの教職員が大学を去るという事態が生じていたが、ＮＴＥＵは、大学は再び余剰者の選定を行おうとしているとしていた。アデレード大学の人員削減ははるかにドラスチックで、まず、教員四一人、事務職員五〇人の計九一人に対して余剰が通告された。このうち教員一人につ

Hosei University Repository

いては後に通告が撤回され、他の数名は学内での配置転換によって解雇を免れたが、残りについては五人を除いて全員が任意退職に応じている。一方、タスマニア大学では、一九九七年六月までの時点で三人に対し強制解雇が通告されたが、NTEUは、大学はさらに希望退職の募集を計画しているとしていた。[15]

一九九八年に入ると、オーストラリア唯一の国立大学で、戦後、研究中心の国策大学として設立され、いまではオーストラリアを代表する大学の一つとなっているオーストラリア国立大学（ANU）では、一九九九年度に人件費予算に一八万ドル（豪ドル―以下同じ）の不足が生じることから、専任教員二名の削減と有期契約教員一名の契約更新止めの計画を、教養学部長が教職員会議で発表した。また、同学部ではさらに三〇万ドルの予算不足の発生が予想され、これについても人員削減が避けられない状況になるであろうと見られ、教員のモラールは最悪の状態にあるとされていた。[16] また、一九九八年度に同大学の新入生数が二〇％減少したため、九九年度に入ってから再び人員削減がなされるのではないかとの見方もなされていた。[17] さらに九九年半ば過ぎになってから既存の六学部を統合して三つのインスティテュートを創る計画が発表されたが、副学長は、その影響から一部で人員削減が生じる可能性があることを示唆していた。[18] また、この後間もなく地域環境コースを廃止する決定がなされ、その後、これをインターネットによる通信教育コースとして残す案も出されたりしたが、[19] 廃止案については学部教授会がこれに反対し、大学に再考を迫る決議をなすということがあった。[20]

一方、マッコーリー大学では教員の大量解雇がなされようとしていた。労働法・労使関係を専門とするダイ・ヤーベリー副学長は、九月、化学、地球科学、法律、歴史、哲学、政治学等の分野で、希望退職を原則とするが、必要であれば強制解雇もやむなしとして、教員四〇人の人員削減計画を発表した。また、このとき言語学科でも人員削減が

Hosei University Repository

必要とされたが、このときはこれに関する決定は今後の問題として残された。この中で、二九人が削減の対象とされた法学部の一教員が語ったところによると、九人が「ねらい打ち」されたとされる。[21] やがて一一月になって大学は、組合が掲げていた賃上げ要求に応じるためには、四八人の人員削減が不可避であるとの報告を、大学の最高機関である大学委員会（University Council）に行っている。また、同時に、このとき大学は法学部の法律学科と経済学部に所属する経済法学科の統合を勧告し、大学委員会は原則的にこれを受け入れたが、しかし、これは後に、この統合案に反対する者には、独立した別の学科の設立を認めるという異例の事態に発展していった。この計画が実施されると、過去二年間の人員削減数は六九人に上るとされる。[22]

他方、ニューキャッスル大学では、教員の解雇が、解雇不当をめぐる労使関係委員会への提訴事件に発展した。大学はリストラ策の一環として、政府からの補助金が減った美術学科で人員削減が必要になり、教員八人の希望退職を募ったものの応募者は一人しかなく、四人を強制解雇に踏み切った。この事件は、これら四人のうち二名が解雇不当を訴えて労使関係委員会に提訴したものである。大学側の主張によると、解雇に先立って大学は他学部での授業を引き受けてもよいという者を募ったが、これら二名はこれに応募しなかった。そこで大学側は、これら二名にはこれを受け入れる意思がないものと判断し、この二名を解雇したというものである。しかしこれが外部に委託した調査委員会からも、このことだけでこれら二名にはこの条件を受け入れる意思がないものとした大学の判断、それに基づいてこれら二名を解雇した大学の決定は不当であるとされ、しかも余剰人員が生じているとの決定が一人の人間の判断に基づいているのは、手続き的な公正に欠けるとされた。[23]

タスマニア大学では最近の賃上げの結果、科学・工学部で、早期退職や希望退職によってすでに三〇人の人員削減

Hosei University Repository

がなされたが、さらに二〇人の削減がなされるのではないかと見られている。それは、連邦政府は賃上げには同意したものの、それに伴う補助金の増額を認めなかったためである。同じ問題は教養学部長からも指摘されており、組合側が三年で一九％の賃上げを要求している現在の企業別交渉第三ラウンドでも同じことが起こると、さらなる人員削減がなされるのではないかと見られている。[24] しかし、こうした人員削減はマスコミで殆ど無視された。このような状況に対してタスマニア大学のある教員は、労働者五〇人の解雇がおこると地元新聞は大事件として取り上げるのに、大学教員だとなぜ取り上げないのか、とマスコミの姿勢に疑問を呈している。[25]

● 経営効率の悪い学部・学科がリストラの標的

ここで紹介したいくつかの事例は、殆どが人員削減あるいは強制解雇が具体的に実行され始めた段階でのものである。すでに繰り返し述べたように、この背景には連邦政府が大学予算を大幅に削減し、大学に対して財政の自立や独立採算化を要求するという政策転換があり、このような状況の下では、経営効率の悪い部門の縮小あるいは廃止は避けられなくなるという事情があった。実際、全体的には学生数が増加しつづける状況の中で、企業が要求する即戦的な技術や技能、知識の教授に直接関係のない学問分野では学生数が減少し、それに伴って人員削減が避けられず、それについてはテニュアをもつ教員とて例外ではない状況になってきている。いまや経済原則・経営効率の前にテニュアは何物をも意味しない。

このような政策のターゲットとなった典型的な例が教養学部（Faculty of Arts）であり、その代表格が後に紹介するメルボルンのモナッシュ大学である。即戦的な応用科学から最も遠い分野の一つである教養学部への攻撃は日に

Hosei University Repository

日に厳しさを増し、教養学部関係者には、「経済・経営への応用可能性が（学問の）主要な価値を構成するというだけでなく、あたかも唯一の価値である」かのように感じられる状況になってきている。[26] しかも企業との共同研究や研究受託が可能な他学部に比べて、教養学部の場合にはそれにも多くは期待できず、しかも人件費が学部予算の九〇～九五％を占め、唯一の財源である政府からの予算がカットされた場合、その影響は他学部の比ではない。実際、このような状況の下で、連邦で政権が交代した一九九六年から九八年にかけてのわずか二年で、教養学部を廃止した大学が全国で七大学以上あったとされる。[27]

このようなリストラの対象とされているもう一つの例として、たとえば化学関連の学部・学科がある。全国二六の大学等の高等教育機関に関して一九九八年に行われた調査の結果によると、一九九五年以来、これらの機関の化学関連の学部・学科等におけるフルタイム教員の削減率が、二〇％以上に上っていることが明らかになった。削減率は、モナッシュ大学の一三％からオーストラリア国立大学の二〇％、さらにはマッコーリー大学の五〇％までと、大学によってバラツキはあるものの削減率はきわめて高い。こうした状況の下で、フルタイムのパーマネント職が削減されるという事態は国内の殆どの大学で生起し、また、このような事態は数学や物理学等他の理数系の分野でも生じているとされる。しかもこれで終わったわけではなく、このようなリストラは現在もなお進行途上にある。シドニー大学では一九九四年以来すでに三五％の教員を削減したにもかかわらず、今後三～四年間で、さらにフルタイム教員を二〇％削減する予定だとされる。[28]

このような状況にありつつも、人員削減は原則的に希望退職や任意退職の募集という形をとおして行われている。そして、実際、この希望退職制に応じて多くの者が大学を去っていることは、すでに以前から指摘されていたことで

Hosei University Repository

ある。[29] ところでこの希望退職制については、必然的にその運用実態に関心が向く。つまり、アデレード大学の事例でもみたように、大学が数十人単位で希望退職者を募集するような状況の下で、大学は、果たしてこのやり方でその目的を達することができるのか、ということである。先に触れた筆者の友人たち数人（専門は労使関係と経済、法律）に尋ねてみると、実態は日本の企業で行われている肩叩きと大差なく、事実上、余剰を宣告された教員たちの多くは肩叩きを拒み得ない状況に追い込まれている、というのが実情のようである。つまり、本人の業績を提示して、これを拒んでも現状では一定数の解雇は避けられず、そうなればいずれ業績審査が入り、それに引っかかって結果は同じになるであろう、等々言われ、また、当人たちの大学教員としてのプライドも災いし、結局はこれを受け入れ、「任意退職」あるいは「円満退職」しているということのようである。

また、他方では、大学側が最も引き留めたい人材が率先して希望退職に応募し、最も退職してほしい者が残るという皮肉も生じているとも言われる。この背景には、いまの希望退職制の下での離職条件が比較的よい場合が少なくなく、さらに、採用が殆どの場合、全国紙やその他の主要新聞、あるいはインターネットのホームページを通じた完全公募でなされ、外部労働市場での競争原理が貫かれるいまの状況下では、これらの有能な者にとって希望退職制は格好の昇進機会を提供するものとなっている、という事情がある。

モナッシュ大学の事例――規制緩和の最先端をいくモデル校の実態――

すでに触れたように、こうしたリストラ、人員削減、解雇をめぐる動きの中で最も注目を集めた大学の一つがメルボルンにあるモナッシュ大学、とりわけそこの教養学部であった。注目された理由はいくつかあるが、それには例え

Hosei University Repository

ば次のようなことがあげられる。

まず、①人員削減の規模が大きかったこと。つぎに、②リストラの象徴となった学部が経営効率への適応が最も困難な分野の一つで、それゆえいつでも他大学に波及しうる教養学部であったこと。それが、③国際競争の時代に大学が生き残るためには、規制緩和の遂行、経営効率の向上は不可避であるとする新副学長の強力なリーダーシップの下、上からの大学・学部改革という形を通して、しかも教職員の強い反対を押し切って強硬に押し進められたこと。さらに、④このような大学側の計画に反対する学生の抗議行動から多くの逮捕者を出し、大学がこれらの学生に対して厳しい処分をしたため、学生のみならず教職員や組合もいっそう反発を強め、事態が泥沼化していったこと。そして、⑤最終的には指導責任を取らされるかたちでクォートリー学部長が辞職（一九九九年三月）せざるを得ない状況に追い込まれたこと。また、⑥比較的歴史の浅いこの大学は、実は教員の研究活動でもすぐれた実績を残し、オーストラリアでも中核的な大学の一つに発展した、⑦国内で最多の学生数を誇る総合大学であること、[30]等である。

● 二年間で教員三〇％を削減した教養学部

モナッシュ大学での経過を少し詳しく見てみよう。まず、一九九七年にはすでにリストラが開始され、数学や物理学等の領域で教員一三人、職員三人の人員削減の可能性が発表されていた。同時に、大学はそれ以外にもラテン語等の語学分野で余剰人員が生じている旨の通告があることを示唆していた。[31] そして、一九九八年七月一五日、クォートリー教養学部長は、テニュアのある全教員に対して早期退職者の募集を知らせる通知を行った。これは同年一二月末日を締め切り日とする任意の早期退職者の募集であったが、これで目的が達成できない場合は、その後の学期末から

Hosei University Repository

強制解雇に入るとするものであった。これに対し、二四日に開かれた学科長会議では、これを拒否すべきだとする動議がある教員から出されたが、これは支持されなかった。[32] すでに事態は差し迫っており、人員削減は避けられないとの認識が浸透していたことによると思われる。

一九九九年八月になると更なる激震が待っていた。同月最後の週に、連邦政府教育訓練省の高級官僚等を含む同大学の改革検討委員会が中間報告書をだし、その中で同委員会は、五五人の人員削減と一一の教学分野の規模縮小ないしは閉鎖を勧告したからである。この一一分野は文化人類学、社会学、アジア語やアジア研究（日本語や日本研究も含む）、古典、その他の語学等を含む教養学部が中心であった。そして翌週、大学は、この勧告に基づいた計画を、三年がかりで段階的に実行していくとの決定を行った。同時に、必要な人員削減は基本的に希望退職をとおして行うとし、その費用として五百万ドルの追加予算を申請したいとしていた。[33]

また、この大学の決定には、直接職業教育に関係のない科目（non-vocational subjects）は独立採算制にする、つまり受講希望者数が採算ラインに達しない場合はこれを開講せず、あるいは廃止するとの内容が含まれている。これをめぐって九月一一日に開催予定の学部委員会（Faculty Board）は、強硬な反対派と妥協派への分裂の危険性をはらみながらも、こうした大学の決定を強く非難するものと見られていた。一方、大学側は、妥協派の意見をいれた形で学部委員会がまとまらない場合、学部長の上に行政管理職を置いて学部行政をコントロールしていこうという強硬方針をとったため、クォートリー学部長はすでにこの時点で辞任の意向を示唆していた。[34] しかし、同委員会は三分の二の多数決で「苦渋の決断」を行い、この報告書の勧告を原則的に受け入れる決定をした。[35] ところが、この決定に抗議して、多数の学生が学部長室および学部の建物を占拠するという実力行使にでたことから多くの逮捕者を出し、

Hosei University Repository

それが一層問題を複雑にすることになった。大学院生や学部生からなる学生団体もこの決定を強く非難し、また、NTEUもこの勧告を拒否する方針を明らかにし、大学を非難する声明を出した。

さらに、大学はこの抗議行動にでた学生のうち四三人に対して、八週間の停学処分と、小競りあいのなかで破損した建物の修繕費として、各人に三〇〇〇ドルの賠償支払いを要求する決定をした。[36] これに対して学生たちは抗議集会やデモを繰り返し、処分の撤回を求める運動をつづけていった。NTEUのモナッシュ大学支部もこれを支援するため、学生たちによる授業時間内五～一〇分間の事情説明と支援要請演説の容認を組合員（教員）に要請し、さらに同情ストを構えて学生の行動を支持した。[37] この間、学内では、教養学部の改革をめぐる論争がインターネットを通じて行われていた。立場上、クォートリー学部長は推進中の学部改革を支持するとしつつも、その前提となっている「大学の企業化」(corporatisation of university) と、それを進める大学の経営サイドが教養・人間科学 (humanities) の学問的意義を理解せず、ただひたすら攻撃するだけだと批判し、むしろ学部長室に立てこもった学生たちに同情を示していた。[38] そのため彼女の改革支持論あるいは必要論は、中途半端な、それだけ説得力に欠けるものになっていたことは否めない。[39]

このように大胆な改革の対象とされたモナッシュ大学の教養学部は、一九九六年には教員三八四人を抱え、学内最大の規模を誇る学部であったが、学生の人気も年々低下し学生数も減少傾向にあった。それだけに、リストラの格好の対象とされたものである。大学がますます経営効率の向上と独立採算制による自主運営を求められる中で、同大学は、経営の健全化を図るためには教養学部の職員（staff—教職員の双方を指すと思われる）二〇%の削減が必要であるとし、[40] 市場原理を前提にする限り、それは抗いがたいロジックとしての力を持っていった。そして人員削減は着

Hosei University Repository

実に実行に移され、一九九八年末にはすでに七〇人が大学を去り、さらに五五人の削減がなされようとしていたとされる。[41]

しかしこの間の同大学の人事統計を見てみると、人員削減はより大きな規模で進んでいたことがわかる。一九九六年には三八四人いた教養学部の教員は、翌九七年には三〇六人、さらに九八年には二七七人へと急減している。この二年間で実に一〇七人、三〇％弱に及ぶ教員の削減がなされたことになる。その結果、教養学部は、一九九八年には、教員数からすると経済・経営学部、医学部につぐ学内第三の学部となってしまった。ところで、この間の職位別教員数の減り方を見てみると、アシスタント・レクチャラーの四八％を除くと概ね二〇％～三〇％で、教授も二四％と他の職位とほぼ同じ比率で減っていることがわかる。[42]

● 科学学部ではリストラをめぐって副学長と学部長が衝突

以上、教養学部について見たような状況は、程度の差はあれ、多かれ少なかれ科学学部（Faculty of Science）にも当てはまる。最近になってそれが表面化してきたのであるが、それは、大学が同学部に対して二百万ドルの予算カットを提示してきたことに端を発する。これが実行された場合七〇人の人員削減は避けられないであろうと見られているのであるが、同学部ではすでに過去四年間で七〇人が削減されている。[43] これについては強硬にリストラ合理化を主張する副学長と慎重を期す学部長の意見が対立し、副学長から「君と一緒に仕事はできない」と言われた学部長が事実上馘首される（形式的には辞任）という事態に発展した。[44] 科学学部についてもこの二年間の人事統計を見てみると、教員数は、一九九六年の二二一人から九八年の一八三人へと、この二年間ですでに三八人（一七％）減少して

Hosei University Repository

いるのがわかる。[45] 教養学部の場合と同じくテニュアのある教授層も削減の対象とされており、その意味で、もはや大学教員のリストラに聖域はなくなったといってよい。こうして、この大学ではこの一年余りの間に、規制緩和あるいはリストラの是非やそのあり方をめぐって、強力な権限をもつ学部長が二人辞任に追い込まれ、大学を去ったことになる。

このような状況の下で希望退職制をとったとしても、希望退職者が必要数に達しなかった場合、いったい誰が出て行くのか、そしてそれをどのようにして決めるのか、という問題が出てくる。それをめぐって互いに疑心暗鬼がうずまき、教職員内部での相互的な神経戦と、それが昂じての紛争に発展するのは人間集団の常であろう。こうした中でNTEUが最近行った仕事調査の結果によると、「職場の雰囲気が悪い」、「教職員のモラールが低下した」というのが、教職員が仕事上で感じるストレスの主要な原因となっていることが明らかになった。[46] ここで必然的に出てきた議論は、一つは「いま手を打たなければ傷はもっと深くなる」という企業の論理、経営の論理で、[47] もう一つは、解雇者を選定するための手続きの公明性を担保する業績審査制度の厳格な適用論であった。後者に関連してモナッシュ大学は教員に業績等を申告する様式を一斉配布したのであるが、NTEUがボイコットを呼びかけ、実際、教員の協力も得られずこれは一度は失敗に終わっている。

3　有期雇用契約を制限する裁定とその影響

以上見てきたように、近年、オーストラリアの大学では教員の人員削減が行われ、残った者も比較的雇用が安定している者と、有期契約やカジュアルで雇用の先行きが不透明な者にわかれる傾向にある。また、本稿では触れないが、

Hosei University Repository

従来は仲裁制度の下で全国一律に決められていた賃金も、教員間、大学間で格差が生じ始めている。[48] 他方では、これら人員削減や賃金、昇進を決定する際の基準として教員の人事・業績評価の制度が導入されてきている。そのような意味でオーストラリアの大学教員の雇用は、いま急速にアメリカ的な制度に移行しつつあるといってよい。しかし興味深いことに、これとはまったく反対の、オーストラリアの伝統的な雇用観に基づく労使関係の動きもみられる。この国の労使関係制度を特徴づける労使関係委員会の動向である。

一九九八年五月、同委員会は教員の有期雇用、つまり日本的に言えば任期制による雇用を原則的に禁止し、例外的に一定の条件下でのみこれを認めるという、きわめて注目すべき裁定を下した。それを文字通りに受けとれば、これは、先にグラフ3で見たように教職員全体の四割前後を占める有期雇用者の、継続雇用、すなわち多くの場合は日本で言う専任への転換を命じる裁定だといってよい。そうしたことから大きな注目を集めていたが、一九九九年に入ってから実際にそれにしたがう大学が出始めた。これが拡大していくことになれば、オーストラリアの大学および連邦政府は、雇用政策の根本的な見直しを迫られることになる。そこで、つぎにこの裁定の概要を紹介するとともに、これに対する大学経営者団体の対応を検討し、さらに個別大学がそれに具体的にどう対処しているかを見てみることにしよう。

- 一九九八年「雇用契約裁定」の内容と意義

これは通常「高等教育での雇用契約に関する裁定」（以下、これを単に「雇用契約裁定」と略す）と呼ばれる裁定で、一九九八年五月一一日に連邦労使関係委員会（ＡＩＲＣ）から出されたものである。[49] この裁定は、今後、大学を

Hosei University Repository

中心とした高等教育機関で認められる雇用契約の形態をつぎの四つに分類している。すなわち「フルタイム雇用」(full-time employment)、「パートタイム雇用」(part-time employment)、「有期雇用」(fixed-term employment)、そして「カジュアル雇用」(casual employment) の四つである。裁定は、後者三形態以外の雇用はすべてフルタイム雇用だとして、これら三形態の雇用を次のように定義する。

パートタイム雇用は、フルタイム雇用よりも通常の労働時間が短い場合、有期雇用は一定の期間を定めて雇用される場合、そしてカジュアル雇用は時間単位で雇用され、賃金も時間単位で支払われる場合の雇用をいう。カジュアル雇用と前二者との相異は、パートタイム雇用と有期雇用では、年休や育児休暇、サバティカル休暇等雇用上の諸権利が、労働時間に比例してフルタイム雇用の場合とほぼ同様に保障されるのに対して、カジュアル雇用ではこれがないことである。このような定義の仕方からすると、フルタイム雇用は有期ではなくパートでもないことからして、最低限永年雇用 (permanent)、実質的にはテニュアと同じということになる。

このように見てくると、パートとカジュアルは、いずれもフルタイムよりも労働時間が短いという点では同じであるが、労働条件の設定あるいは保護という観点からすると決定的に違うことになる。とすれば、実際に雇用契約を締結する際、これら両者を区別する実質的な基準は何かが問題にならざるを得ない。というのは、フルタイムよりも労働時間が短い者を雇う必要が生じた場合、大学にとっては、これらの者を労働条件の水準と保護の程度が低いカジュアルとして雇用した方が、賃金コストも節約でき、契約の更新拒否や解雇も容易になるからである。[50] しかしこうした事態は、労働組合にとっては容認しがたいことになる。そこでNTEUは大学側との交渉を通じて、カジュアルの労働時間をパートよりも短く規制し、その雇用を制限しようとしているのが実状である。[51]

Hosei University Repository

このように見てくると、日本の非常勤講師に近いものとしては、労働時間という観点からするとパート雇用も含まれることになるが、労働条件の設定・保護という観点からするとカジュアル雇用だけということになる。オーストラリアの高等教育機関でパート雇用は継続雇用（continuing employment）、すなわち日本的にいうと正職員や専任教員に適用される「期間の定めのない雇用契約」に基づいた雇用に属し、永年雇用（permanent）だということである。したがって日本の制度や慣行と比較すると、オーストラリアの大学教員におけるパート雇用は、フルタイム雇用に比べて労働時間が短く部分的（part）だというだけで、雇用契約の期間を定めないという点ではフルタイムと同じということになる。この点で日本の非常勤とは決定的に異なる。

このようなオーストラリア的雇用環境の下において、予算削減に伴い政府からは経済合理性や経営効率の追求、市場原理や競争原理の導入を求められ、それらに応えるための一手段、すなわち雇用の柔軟性確保や雇用調整の手段として利用されてきたのが、有期雇用とカジュアル雇用であった。一九九〇年代に入ってからこれら二つの雇用形態がいかに急増してきたか、それについてはすでに見たとおりである。このように考えると、労働組合がパート雇用よりも有期雇用とカジュアル雇用に関心を示し、その拡大を警戒してきたことが理解できる。実際、今回の裁定に関連してNTEUが出していた要求は、これら二つの雇用形態を継続雇用にするよう大学側に命じることであった。カジュアルについてこれが認められれば、その法律上の立場はパートと同じになり、また、フルタイムの有期雇用についてこれが認められれば、それは実質的にはテニュアの付与と同じになることを意味する。今回出された雇用契約裁定の最大のポイントは、この有期雇用を原則的に禁止し、あるいは厳しく制限しようとする点にあった。つまり、NTEUが出した二つの要求のうちの後者、すなわち有期雇用を継続雇用にすべきだという主張が認められた、ということ

Hosei University Repository

である。教職員の四割前後を占める有期雇用者にこの裁定が適用されることになる事態を考えれば、その影響がいかに大きいものであるかが想像できる。

それでは、雇用契約裁定は有期雇用をどのように制限し、あるいはどのような条件の下でそれを許容しようとしているのであろうか。裁定は仕事の性質が継続的なもの、すなわちその仕事が毎年繰り返されるような性質のものである限り、これについては有期雇用を禁止し、ただ例外的に、以下に例示した六つの場合のように仕事が継続的性質を持たない場合はこれを認める、というものである。その六つの場合とは、当該雇用が、①「特定の仕事もしくはプロジェクト」(specific task or project) の遂行を目的とする場合、②「研究」(research) 目的の場合、③「代替雇用」(replacement employee) の場合、④「専門的かつ最新の実践的経験が必要」(recent professional practice required) とされる場合、⑤「定年前契約」(pre-retirement contract) の場合、そして、⑥「大学院生」を雇用する場合である (H0837 文書の第二項—以下同じ)。

これらについて若干説明を補足すると、①は一定期間内に完成もしくは終了が予測できるような仕事やプロジェクトで、授業では集中講義や二〜三週間で終了する、長期休暇中に行われるセミナー形式の講義等が考えられる。②の研究は授業を行わない研究目的だけの場合に限定され、期間は最長五年に制限されている。多くの場合、理科系の実験・研究プロジェクト等に該当すると考えられるが、他の分野でも委託調査等での一時的あるいは追加的雇用が考えられる。③の代替雇用は、サバティカル等の長期休暇や産休などの代替要員として雇用する場合で、自ずから期間は限定されることになる (オーストラリアでサバティカル休暇は通常三ヶ月から六ヶ月で、それ以上の長期はむしろ少ない)。④は最新の実践的・実務的な経験や知識が要求されるような授業の必要性が生じた場合で、技術系や、社会

Hosei University Repository

科学系では金融・経営等の分野で需要が予想され、期間は最長二年に制限されている。⑤の定年前契約は、フルタイムあるいはパートタイムの定年予定者が、定年までの一定期間を有期契約で働くことを希望する場合で、契約期間は五年を最長とする。最後の⑥は大学院生を雇用する場合であるが、これは在籍者に限定され、それゆえ雇用期間も卒業時までに限定されている。

このように有期雇用を制限するため、裁定では、さらにこれらの者の雇用にいくつかの条件を付している。すなわち、有期雇用契約の締結にあたっては、当該雇用契約が有期契約でなければならない理由の明示を大学側に義務づけ（第三・二項）、また、採用後には昇進についてもフルタイム雇用者と同等に扱うこと（第四・一・一項）、さらに雇用契約期間が短く一年間の雇用が二つ以上に分割される場合、年二回、非雇用期間が計六週間までは雇用の断絶（breaks）とはせず[52]、また、無給休暇は雇用期間には含めないが雇用の断絶にもカウントしない（第四・二項）等である。さらに、契約更新しない場合には事前予告（一～四週間以上）を義務づけ、二度目以降の契約更新拒否にあたっては、それが他の者を雇用することになったことによる場合、あるいは単にその仕事に対する需要がなくなったことによる場合であっても、これを解雇と同一視し、離職手当（severance pay）の支給が義務づけられている（第四・一・三項）。これらの規定は、この裁定が出されてから約一ヶ月半後の一九九八年七月一日に発効している。

● 一九九七年の「非継続雇用契約裁定」の内容と意義

以上見てきたように、一九九八年五月の雇用契約裁定はその内容からしてきわめて画期的なものであった。しかしこの裁定に至る伏線は、実は、すでに前年の「高等教育における非継続雇用契約裁定」（以下、単に「非継続雇用契

Hosei University Repository

約裁定」と略す）に示されていたといってよい。[53] この裁定には、雇用契約裁定の前提条件、すなわち労使関係委員会がカジュアルやパート、有期雇用等の非正規雇用をどう評価しているかがより直截に示されていて、雇用契約裁定を理解する上でも重要だと思われる。そこで、ここではこの内容について簡単に見ておくことにする。

この裁定は先に出されていた「労働条件裁定」の内容、[54] すなわち大学は全教員の六〇％を継続雇用として採用するとしていた、いわゆる「六〇％ルール」（60% Rule）が、新法（九六年職場関係法 Workplace Relations Act 1996）の下でも有効であることを組合が確認しようとし、[55] さらに、非継続雇用にある教員の雇用条件をより強く保護するため、さまざまな個別要求を出して、労使関係委員会に申立てていたものであった。組合の意図は、規制緩和でますます有期雇用化、カジュアル化が進行していく状況の下で、これに歯止めをかけようという点にあった。これが非継続雇用裁定につながっていくわけであるが、その中で最も興味深いことの一つとして、非継続雇用に含まれるまさざまな雇用慣行に関する労使関係委員会の認識があげられる。つまり、一方で規制緩和が進行し、他方で連邦政府による大学予算の削減がなされる中で、大学はテニュアを減らして有期雇用やカジュアルの教員を増やし、それによって人件費を節約し、予算減を乗り切ろうとしていたのであるが、労使関係委員会はこのような大学の政策をどのように見、あるいは評価していたのかということである。

審理の過程で労使関係委員会は、まず、労使が証拠資料として提出し、本稿でも先に見たような政府統計におけるフルタイム、パートタイム、カジュアル等の比率を確認した上で、大学による非継続雇用の現状について、有期雇用やカジュアル等の非継続雇用者の比率はきわめて高く、予算削減によるマイナスの影響は不当にこれら非継続雇用者にのみ集中している、とする（第五・三項）。つづけて、連邦政府の政策転換によって予算削減がなされ、その結果、

Hosei University Repository

大学には自主財源を確保する必要性が生じたこと、しかも政府の政策転換が急であったことから、それへの対応も緊急を要したという事情はあるとしても、現在の高い比率での非継続雇用は、いま求められている対応策として必ずしも不可欠なものとは認められない。また、解雇を避けるために取るべき配置転換等の措置についても、大学の対応はきわめて不十分であった、とする（第五・四項）。

さらに、規制緩和の中で民間企業が盛んに行い、大学もこれを真似た分権化（devolution）政策については、より強い批判がなされる。分権化で大学は採用や解雇の権限も学部や研究所等に下放していったが、分権化がなされても、それによって学部や研究所等が独立した機関になるわけでも、ましてや法律上の使用者になるわけでもない。そうした状況の下で配置転換の可能性は学部や研究所内に狭く限定され、責任は学部や研究所に押しつけられることになり、そのツケは契約更新止めや解雇として非継続雇用者に集中することになっている、として大学の雇用政策を批判する（第五・四項）。

一方、ＮＴＥＵはさまざまな事例をあげながら、雇用の有期化やカジュアル化が大学側の採用権の濫用（abuses）を生んでいるとして、これらの者に対するより確かな雇用上の権利の保護を求めていた。たとえば、組合があげていた事例には、多年にわたって一年契約の更新を繰り返し、あるいは勤続が一年をこえると被用者にさまざまな雇用上の権利が生じることから、雇用契約の期間を意図的に三六四日にしてこれを避け、人件費の節約をはかる等している事実が明らかにされた。これらの事態について労使関係委員会は、このような濫用は起こり得るし、実際に起こっているとし、しかもそれは近年多様化し、いまでは広く普及している大学経営効率化政策の産物だとする。そして、それが不当な困難や不利益を一部の非継続雇用者に負わせる結果になっているとして、このような大学の経営政策を強

Hosei University Repository

く批判し、現在の経営環境、緊縮財政の下で、こうした問題は今後も生起しつづける可能性がある、とする（第五・五項）。

こうした観点から、労使関係委員会は、組合が提出した要求事項について結論を出していく。組合の最大の関心事であった非正規雇用の制限、すなわち六〇％ルールのような制約を課すことは、九六年職場関係法の下では労使関係委員会の権限外に置かれることになった、としてこれを拒否しつつも（第六・二項）、個別的な非継続雇用者の労働条件保護要求は広く受け入れていく。テニュアとは何を意味し、それを実際にどのように運用していくかは、労使当事者が自主的な話し合いで決めることだとし、これを規制することは労使関係委員会のなすところではない。しかし、有期雇用については、特別な理由がない限り特定のプロジェクトや仕事に利用を制限すべきで、それを継続雇用の代用として利用すべきではないとする。つまり、日本の制度に照らして言うと、専任の仕事をあえて任期制や非常勤等の仕事に分割し、それによって専任の仕事を代替し、人件費の節約をはかる等は認められない、ということである。大学は安易に非継続雇用を増やし、それによっていま生じている経営環境の変化に適応する責任を逃れ、また、配置転換等によって学内で解雇等を回避する努力も怠り、その負担をいたずらに被用者に負わせようとしている、として、裁定は大学の経営姿勢を強く批判する（第六・五項）。

● 雇用契約裁定の影響

以上見てきたように、労使関係委員会は一九九七年の非継続雇用裁定で大学による非正規雇用の多用を批判し、それに基づいて一九九八年の雇用契約裁定では有期雇用を原則的に禁止した。これらの裁定がいかに重要な意味をもつ

Hosei University Repository

かは、オーストラリアの大学教職員に占める有期雇用比率の高さを考えてみればわかる。雇用契約裁定はこれら有期契約者の採用を、教員については理由が明白な研究プロジェクトのための一時的な雇用や産休等の代替雇用、大学院生の雇用等、特例的な場合を除いてきびしく制約するもので、実質的には有期雇用を研究職と大学院生に制限しようとするものであったといってよい。

このように特例的な場合を除いて有期雇用は認められないということは、現実的には有期契約による雇用の多くは否定され、継続雇用への契約変更が義務づけられたと解釈できるようになった、ということである。しかも有期雇用の多くがフルタイムであることを考えると、それらを継続雇用にするということは、事実上これらの者にテニュアを与えるに等しい。たしかに労使関係委員会は、仕事の性質が継続性をもつ場合、有期雇用だけでなく、カジュアル雇用をも継続雇用に転換するよう大学に命じる裁定を求めた組合の要求は却下した。しかし、大学が今後も継続的性質の仕事にカジュアル雇用を多用しつづけた場合は、今回の決定を再考することも考えられるとして、労使関係委員会は大学側に強く警告している。こうした状況から、ＮＴＥＵが「大学側がこの裁定を遵守する限り……」、この裁定の効果として、「有期雇用契約下にある数千人の大学教職員が、つぎの契約更改時には継続雇用となるであろう」としているのは当然のことであった。[56] この裁定の適用対象には事務職員も含まれることを考えると、その影響の大きさがわかる。

- 大学経営者団体（ＡＨＥＩＡ）の対応

このようにきわめて画期的な内容の雇用契約裁定に対して、大学側はどのように反応し、また実際に対処しようと

Hosei University Repository

しているのであろうか。つぎに、それについて見てみよう。まず、雇用・労働問題を活動の中心とする大学側の経営者団体で、労働組合の交渉相手でもあり、この問題に最も大きな影響力をもつ「連邦高等教育産業協会」(Australian Higher Education Industry Association、以下、「AHEIA」と略す)の対応を見てみよう。

AHEIAはこの裁定が出された翌日、すなわち一九九八年五月一二日に記者発表を行い、この裁定は、現在の経済環境の下で要求される「柔軟な大学経営を危機に陥れるもの」だとしてこれを強く批判し、この裁定の法的有効性を争うべく連邦裁判所への提訴も考えているとしていた。[57] この裁定はコモンロー上の契約の自由(採用の自由)を否定するものだということである。そして、それから一週間後にはさらに強い口調の記者発表を行い、そこではこの裁定を「残酷」(draconian)なものだとする感情的な反応から、「未曾有の決定」(unprecedented)、あるいは「必要以上に制限的で硬直的」な決定だとするものまで、この経営者団体に属する会員校の副学長たちのことばを引用しながら、この裁定を非難していた。[58] このように強い反発を示しながらも、それから二週間余りした時点では、裁判所への提訴は取りやめ、関係組合との話し合いを通じて問題を解決していく、という現実路線に方針を転換した。[59]

それでは、AHEIAは組織としてこの裁定をどう受け止め、今後具体的にどう対処していこうとしているのであろうか。先の記者発表の後しばらくしてから、AHEIAの当時のブラックフォード会長は、この裁定の解釈をも含め、今後の人事政策の進め方に関する指針を発表した。[60] この指針の要点をいくつか挙げると、およそ以下のようになる。

ブラックフォード会長は、雇用契約裁定の効果として、大学側は裁定で認められているような場合でも有期雇用には消極的になるであろうとみる。そこで考えられる大学側の方策として以下のようなことを提言する。すなわち、ま

Hosei University Repository

ず第一に、「非生産的および余剰な教職員」は解雇する。第二に、その前提として教職員の業績・人事評価の見直しを行い、これを積極的に活用する。そして第三に、中高齢者に対して早期の退職勧奨を行う。第四に、教職員ともに上級管理職については、民間と同様に業績給を前提とした個別雇用契約（Australian Workplace Agreement—AWA）の導入を推進していく、というものである。[61] 第一点については、テニュアに特別な法的意味はなく、それは大学内の単なる慣行にすぎないという判例が前提にある。

要するに、論理はきわめて明快で、テニュアを有期雇用やカジュアルで代替し、それによって人件費の削減を図るというような迂回的な方法はとらず、まず、学生数が少なく教員が余剰化した場合はこれらの教員を解雇する。また、それ以外の教員については人事・業績評価を導入し、それによって評価が一定の基準に達しない者は、余剰人員が生じた場合の解雇の対象とする。さらに、中高年については肩たたきを行い、あるいは個別雇用契約で集団的労働関係（すなわち労働組合）を排除し、より大きな権限を付与した上級管理職を中心に大学運営を行っていくというのが、ここに描かれた今後の大学像だといってよい。[62]

● 個別大学の対応

大学経営者団体としてのAHEIAの方針は以上のようなものであるとして、現場で実際に教職員や労働組合に対応していかなければならない個々の大学は、これにどのように対応し、あるいは今後対処しようとしているのであろうか。これについて最も注目すべきことは、この裁定が出て半年余り後に、この裁定にしたがって、実際に有期雇用の教職員を継続雇用に転換する大学がでてきたことであろう。その先鞭をつけたのが、クィーンズランド工科大学

Hosei University Repository

（ＱＵＴ）と中央クィーンズランド大学（ＣＱＵ）である。[63] 先にも述べたように、継続雇用は法律的には日本でいう「期間の定めのない雇用契約」に相当し永年雇用である。したがって解雇に対する制約も大きくなる。また、これら対象となる有期雇用がフルタイムの場合は、この転換は実質的に有期雇用のテニュアへの転換に等しくなる。このような政策転換の対象者は、クィーンズランド工科大学だけでも、全教職員二、七八一人（一九九八年度）の約一八％（五〇〇人近く）に上るものとみられている。

メルボルン大学の事例

他方では、より慎重な、しかしこの裁定の意義の重大さを十分に認識した上で、対応しようとしている大学がある。近年、市場原理、競争原理の大学への導入では先陣を切ってきた大学の一つ、メルボルン大学がその例である。雇用契約裁定の効力発行時期（一九九八年七月一日）に、この裁定の意義と今後の対応について、人事部長が何度か関係者にメモランダムで通知を出している。そのうちの二つ（一九九八年六月一七日付と七月二日付）をインターネットのホームページで知り得たので、ここではその内容について検討してみよう。[64]

裁定の内容を要約したあとで、メモは、「今後、当大学の教職員の大多数は継続雇用に就くことになるであろう」と述べる。つづいて、「これまではしばしば財政上の配慮から、有期雇用契約を利用することによって追求してきた柔軟性は、人事管理手続を通して維持していく必要がある」としている。慎重な言い回しであるが、要するに、これまでのように有期雇用契約は簡単に使えない、そのためには慎重な人事政策の見直しが必要になった、ということであろう。しかし、メルボルン大学は先の二大学のように、簡単に現在の有期雇用を継続雇用に切り替えるとはいって

Hosei University Repository

いない。それではどうしようというのか。

先に見たように、雇用契約裁定は、仕事が継続的な性質をもつ場合、これについては有期雇用を禁止するとしていた。これについてメモランダムは、現段階における有期雇用契約者は全教職員の二五%であるが、これらの人々の仕事は性質からして継続的であるか、あるいは有期雇用契約の対象として裁定が認めているものと解釈することは困難だとみる。つまり、この裁定に従う限り、有期雇用の現状維持は不可能だという判断である。ただし、現在のメルボルン大学の政策では、継続的雇用契約の対象となる採用人事はすべて公募することになっているとして、単純な契約転換はしない旨を示唆する（六月一七日付メモ）。それでは具体的にどうするのか、それについてのより詳細な内容については七月二日付のメモで述べている。他大学も追随しそうな、しかも組合が異論を唱えそうな内容でもあるので、これについてももう少し詳しく見てみよう。

問題は、現在学内雇用者の二五%に上るとされる有期雇用契約者をどう処遇するか、すなわち継続雇用への契約転換を認めるかどうか、認める場合どういう手続きを経て認めるかである。この転換の前提条件として、メモは、まずつぎの二項目をあげる。すなわち、①当該職員が一般公募で採用された者であること、[65] ②仕事が継続的性質を持つものであること、の二つである。言うまでもなく後者は、裁定が、有期雇用契約は認められない、したがって継続雇用にしなければならない場合の条件としてあげたものである。しかし、この二つの条件をクリアした場合でも、このメモは継続雇用への自動的な転換を認めようとはせず、教員と一般職員にわけて、対象となる教職員の業績、実績を評価する細かい条件を設定し、より高いハードルを設ける。教員についてはつぎの七つの条件が設けられている。

Hosei University Repository

・過去五年間に奨励給（accelerated increments）を得たことがある。
・過去五年間に昇進した。
・一般公募で現在の雇用契約上の地位を得た。
・主要な奨学金を得たことがある。
・教育あるいは研究で高い評価（significant recognition）を得ている。
・研究者として伸びる可能性がある。
・メルボルン大学あるいはある特定の学問分野に大きく貢献している。

この内容から明らかなように、五項め以下にある教育・研究上の高い評価や研究者としての将来性、大学や学問研究への貢献等は、解釈の如何によってはどのようにでもなり得る曖昧さを持っている。具体的な運用にあたっては、これらの解釈が大きな問題になろう。

● その後の展開

雇用契約裁定が出された直後から半年ほどの間に、経営者団体（ＡＨＥＩＡ）や個別大学の経営陣に見られた動きはおよそ以上のようなものであった。その後、この裁定が出されてから一年半余りが経過する中で、一方ではこの裁定の具体化をめぐって労使交渉がなされ、あるいはそれと平行しながら経営側はさまざまな対応策を立てていった。こうした中で進行していった事態を、ＮＴＥＵの情報にしたがって簡単にまとめると次のようになる。まず、これに

Hosei University Repository

関して最も注目されることの一つは、有期雇用から継続雇用、すなわち永年雇用への雇用契約の転換がなされたということである。先にクイーンズランド工科大学と中央クイーンズランド大学の事例で見たように、雇用契約裁定の趣旨に沿って、実際に多くの教職員の契約が有期雇用から継続雇用に転換されていった、ということである。

近年、一貫してテニュア保有率が低下し、有期雇用比率が上昇していることについては、先にグラフ3で見たとおりである。ところが、先にも示唆したように、このグラフから、雇用契約裁定が出された一九九八年から九九年にかけての一年で、テニュア保有率の低下、有期雇用比率の上昇というこの間一貫して見られた傾向が完全に、しかも大幅に逆転しているのがわかる。一九九八年に五六・六％だったテニュア保有率は九九年には六十三・六％に上昇し、逆に四十三・〇％だった有期雇用比率は三六・一％に低下した。[66] 七ポイントの変化である。わずか一年の間に生じたこの激変は、雇用契約裁定に基づいた、大学側の雇用政策の転換が影響したことによるものではないかと推測される。

しかし、他方では、組合にとってさまざまな問題も生起してきた。その例をいくつかあげると、たとえば次のようなことである。まず、①裁定の趣旨とは逆に、裁定の影響を口実にした人員削減が行われるようになったこと、②契約転換について組合との交渉を拒否する等、強硬姿勢をとる大学もでてきたこと、③有期雇用契約の職位を廃止し、これよりもはるかに雇用上の地位が不安定なカジュアル雇用で有期雇用を代替する大学が出てきたこと、さらに、④裁定の解釈をめぐって裁定の規定の曖昧さが露呈してきたこと、等である。

第一点目の人員削減については、例えば、西オーストラリアのエディス・コーワン大学で、有期雇用契約の期限切れを契機に、大量の人員削減が進行しつつあるのが挙げられる。これについて大学側は雇用契約裁定の反作用、つまり、この裁定によって継続雇用が義務づけられるようになったため人件費が上昇し、その分だけ人員削減が避けられ

Hosei University Repository

なくなったことを理由としてあげている。第二点目の例としては、雇用契約裁定の具体化をめぐる組合との交渉を拒否し、強硬姿勢を打ち出しているモナッシュ大学があげられる。また、第三点目は、雇用契約裁定は有期雇用を原則的に禁止したものの、カジュアル雇用の継続雇用への転換についてはＮＴＥＵの主張を退けたことから、これを逆手にとって、有期雇用をカジュアル雇用に置き換えるという政策をとったということである。

さらに第四点目としては、先に述べたように、裁定では大学院生については有期雇用が認められるとされていたことから、大学院生を、博士課程に入学して以降の早い段階から有期雇用の講師として積極的に活用する、あるいは同様に「専門的かつ最新の実践的経験」についても、これを広く解釈することによって、有期雇用の維持をはかろうとする動きが出てきたこと等があげられる。[67] 先に触れたアデレード大学の動き、すなわち人件費の節約を目的に学部学生をも教員（teaching fellow）として利用しようとする新たな政策は、このような動きの極端な一例と考えられる。

さらに、もう一つ注目されることとしては、大学の中に請負契約（independent contract）を利用する動きが出てきたことである。大手コンサルタント会社の系列会社（Andersen Contracting）が「賃金コストの四〇％削減」をウリに、大学に営業攻勢をかけているとされる。これによると、同社は、同社とも大学とも法律上雇用関係がない非常勤講師（この会社のシステムでは sessionals と呼ばれる）を請負人（independent contractor）として登録し、必要にしたがってこれらの者を大学に派遣するというものである。

これらの非常勤講師は会社とも大学とも雇用関係がないため、これらの者について不法行為等に関する使用者責任は生ぜず、また、組合のスト・ピケ等で休講になった場合でも、いずれにも休講になった分の賃金支払い等に関する責任は生じないとする。大学教員の仕事がもつ高度の専門性と自立性を逆手にとって、これを「自立的な」自営業者

Hosei University Repository

として登録、派遣するというものである。また、同社は、これらの非常勤講師（請負人）に対して、契約内容について対外的に発言することを一切禁止しているともされる。[68] これに対してＮＴＥＵは、これが具体化され拡大していくことになれば、裁定で認められた雇用条件の切り崩しは避けられないとして強く警戒している。[69]

まとめ

以上、オーストラリアの大学における雇用環境の変化と、それをめぐる諸問題について見てきた。その論点を要約すると以下のようになる。一九八〇年代後半から、オーストラリアの大学教員の雇用構造は大きく変わってきている。教員の職位別構成をみると、これまで圧倒的多数を占めていた講師が減る一方、チューター等の講師以下職が増え、また、助教授・教授等の上層も増えている。雇用の安定性という観点からみると、雇用の安定を象徴するテニュア保有率が低下し、有期雇用やカジュアルの教員が急増してきている。

この結果、オーストラリアの大学教員は、比較的雇用が安定している助教授・教授等の上層と、二～三年後の雇用が見通せない有期雇用者や、半年先、一年先の雇用すらわからないカジュアル等の下位職者とに二極化する傾向にある。この変化の過程において、人件費の削減を目的としたドラスチックな教職員の人員削減もなされるようになった。当初は希望退職や任意退職の募集という形でなされていた人員削減も、最近はそれに止まらないケースも出てきている。人員削減は職位に関係なく、助教授・教授も含むすべての階層が対象とされるようになってきており、その意味で、大学教員の雇用保障に聖域はなくなりつつある。

Hosei University Repository

このような雇用構造の変化の第一段階は、一九八〇年代後半に開始された労働党政権下の大幅な大学改革に端を発している。しかし、より大きく、かつ直接的な影響をもたらしたのは第二段階で、それは、大学予算を掌握する連邦政府の規制緩和政策に促されてのものであった。この第二段階は、自由党と国民党による保守連合が連邦で政権に復帰した一九九六年に始まった。保守連立政府は大学予算を大幅に削減するとともに、殆どが公立のオーストラリアの大学に、独立採算や財政の自立を求めるようになった。その結果、大学側は否が応でも、それに沿った現実対応をせざるを得ない状況に追い込まれ、積極的あるいは消極的にこうした連邦政府の政策を実施していった。こうした連邦政府の政策転換は、第一段階では賃金コストの削減を目的とした有期雇用やパート、カジュアルの増加、とりわけ有期雇用の大幅増となって現れ、第二段階では大学教職員を対象とした人員削減として現れた。この後者が始まったのは一九九六年以降のことであり、それが具体的に統計数値に現れ始めたのは一九九七年のことである。

こうした動きに対して、労使関係委員会が興味深い裁定を下したのは一九九八年五月のことであった。人件費削減の中心的手段となってきた有期雇用について、仕事が継続性を持つものである限り原則的にこれを認めない、というこの裁定は、競争原理の導入や経営効率の追求等の規制緩和政策について、とくにその人事・雇用政策について連邦政府や大学を強く批判し、これらに再考を迫るものであった。大幅な予算削減という状況の下で、人件費が圧倒的比重を占める大学経営にとって、人件費削減が最も有効かつ迅速な対応策であったことは明らかである。その人件費削減の中心にあったのが有期雇用とカジュアル雇用を多用し、逆にテニュアを減らすことであった。しかし雇用契約裁定ではこの有期雇用が否定されたのである。

この裁定の解釈・運用をめぐって、今後、オーストラリアの大学で労使交渉がどのように推移していくのか、大学

Hosei University Repository

側がどのような雇用政策を打ち出し、それに組合がどう対応していくのか、いま新たな政策形成が開始されたばかりである。大学の経営者団体（ＡＨＥＩＡ）は政策としてはかなり強硬な姿勢を見せているものの、個別の大学は、この裁定を受け入れそれに従おうとするところ、より慎重な対応をしようとするところ、あるいは組合（ＮＴＥＵ）に対抗的な姿勢を見せているところ等、その様相はさまざまである。しかし一九九八年から九九年にかけて、テニュア保有率の低下、有期雇用比率の上昇という近年一貫してみられた傾向が逆転し、テニュア比率が急上昇し、有期雇用比率が低下するという事態が生じている。これはこの裁定の影響によるものではないかと推測される。

いずれにしても、この裁定をめぐる一連の動きは、一般的な司法判断では出てこない、近代市民法の大原則である「契約の自由」をも制約する、きわめてオーストラリア的な労使関係の一面を示すものといってよいであろう。訴訟をもちらつかせてこの裁定に反発しながらも、結局はそれを受け入れ、労働組合との話し合いを通して対処していこうという大学経営者団体のあり方は、長い仲裁制度の歴史に支えられた、この国の労使関係を象徴するものといってよい。

追記―本文にはその大学の内部者でなければ知り得ない内容も若干含まれている。また、口頭で貴重な情報を提供してくれた者もいる。しかし、いまの厳しい雇用管理状況の下で、これらの協力者の中には、ここで名前を挙げられることに抵抗を感じる者もいた。そのため、ここではあえて名前は伏せるが、善意で協力してくれたこれらの人たちに感謝したい。

Hosei University Repository

(1) 本稿は、一九九九年春の社会政策学会第九八回大会において、自由論題の一部として行った報告（「教育の規制緩和と大学教員の労使関係—大学教員の解雇が現実化しているオーストラリアを一例として—」）の内容を拡大し、その一部として独立させたものである。本稿ではオーストラリアの大学の歴史や制度、大学教員の労働力構成、あるいは本稿にとっても主題をなす高等教育部門の規制緩和や大学教員の労使関係等には多く触れていないが、これらについては近く発表予定の別稿を参照していただければ幸いである。

(2) これらの一般的事情については拙稿（「オーストラリアの大学—『雇用環境の変化と大学教員』を考える前提作業として—」法政大学人間環境学部『人間環境論集』創刊号二〇〇〇年三月刊行予定）を参照されたい。

(3) このとき、それまでチューター（Tutor）と呼ばれていた者が「講師レベルA」（通称アソシエート・レクチャラー）となり、それまでの講師は「講師レベルB」となった。対外的あるいは社会的にはいずれも「講師」となったわけで、チューターの講師昇格が認められたことになる。ただし、両者の賃金格差は従来どおりで、結局、チューターについては、単に、響きのよくないチューターから講師に名称が変わっただけというのが実態であった。

(4) 教育関連の政府雇用統計は基本的にＦＴＥ（Full-Time Equivalence）に基づいている。これはパートや有期雇用の教員をフルタイム教員との対比で数値化したもので、フルタイム教員の労働時間を一・〇とした場合のパートや有期雇用の教員の指数を指す。たとえば、あるパート教員が労働時間上フルタイム教員の半分の仕事をしているとすれば、この教員のＦＴＥは〇・五となる。

(5) フルタイム、ＦＦＴ、カジュアルの違いについては後に詳述するが、ここではカジュアルが日本の非常勤講師に近く、最も雇用の安定性がないことを指摘しておく。

(6) 大学教員の移動に関する政府統計は見当たらないが、ある調査によると、オーストラリアの大学教員の移動先は他大学の教育研究職が最も多く四〇％、それに次いで多いのが大学外への転職で三三％だったとされる。ちなみに、それ以外のものとしては外国への移動や退職等があった。Baker, M., Robinson, F., Donbey, L. & Carne, S., *Staffing Issues in the Australian Higher Education Sector*, AGPS, Canberra, 1994, quoted by Sheehan, B.A., Dobson, I.R. & Smith, D.F., *Academic Staffing Implications of Age Discrimination Legsilation for Australian Universities*, DEETYA, 1997, p.37.

(7) 一九七〇年代後半以降の減量経営の中で、世界的に労働力のパート化が進行していった。しかし一九八〇年代に入ってからでも、オーストラリアでは公共部門のみならず民間部門でも、裁定で、パートは全社員の一％あるいは二％までというようにきわめて制限的に定め、これを規制していることが多かった。大学に関連していうと、規制緩和が避けられない大きな課題となっていた一九九〇年代の初めでも、労使協定（1991 Award Restructuring Agreement）で、チューター等の講師以下職についても、その三〇％にテニュ

Hosei University Repository

アを付与することで合意していた（後に触れる「非継続雇用裁定」S Print P4083 の 2 (2)）。

(8) 永年非常勤講師が多いということだけでなく、そもそもある大学の専任教員が他大学の非常勤講師をするということ自体が、「日本の大学に固有の特徴」と言えるのかも知れない（キース・モーガン「外国人教授から見た日本の大学教師」『ＩＤＥ（現代の高等教育）』第三七六号、一九九六年五月号、六七頁）。

(9) Department of Education, Training and Youth Affairs (DETYA), *Selected Higher Education Staff Statistics 1998*, January 1999.

(10) 政府統計はテニュアに tenured term contract と tenurable term contract という二つの用語を使っている。後者にはすでにテニュアを得ている者の他、テニュア見込みで採用されている者も含まれることになるが、テニュア見込みの者がどれくらいいるのか、あるいは見込みで採用されたが、実際にはテニュアが与えられなかったというようなケースがどれくらいあるのかは明らかでない。ただ、近年、二〜三年の有期雇用契約をテニュア見込み（tenurable）とし、実質的にこの期間を試用期間として利用することが一般化しているため、テニュア見込みの有期契約は少なくないと考えられる。

(11) 職位別テニュア保有率等については前掲の拙稿を参照されたい。

(12) Smith, Graham, 'The regulation of academic employment: The past and present', *Australian Universities Review*, No.1, Vol.35, 1992, p.8.

(13) 副学長や学部長等の役職は五年契約が一般的になってきているが、有期契約の講師等の場合は殆どが一〜三年契約である。前者の場合は再任されなくても一般の教授職に戻るだけであるが、後者の場合は職を失う。

(14) Thorp, Diana & Jane Richardson, 'Plan for students to teach', The Australian, 15 September 1999.

(15) 以上の二段落に関する情報については、その殆どが基本的には一九九七年六月発行のＮＴＥＵ機関誌（National Tertiary Education Union–NTEU, *NTEU Industrial Bulletin*, June 1997.）による。

(16) Harvey, Clare, 'More ANU jobs at risk', The Australian, 19 August 1998.

(17) Illing, Dorothy, 'Council orders ANU review', The Australian, 14 April 1999.

(18) Thorp, D., 'ANU may lose faculties', The Australian, 15 September 1999.

(19) Lawnham, Patrick, 'Urban studies at crossroads', The Australian, 3 November 1999.

(20) Lawnham, P., 'ANU cut meets staff resistance', The Australian, 10 November 1999.

Hosei University Repository

(21) Spencer, Matthew, 'Macquarie set to protest 40 staff cuts', The Australian, 16 September 1998. この大学の法学部には、以前からオーソドックスな法解釈学よりも法社会学的、あるいは社会科学的な法批判論の研究に関心をもつ教員が多くいた。筆者の在学中にも、それが、この大学の法学部は法学部の名に値しない等という形で財界から批判され、学生の就職にも影響するなど、マスコミでも大きく取り上げられたことがあった。今回の「ねらい打ち」はそれに関係しているものと思われる。

(22) Spencer, M., 'Staff cuts "inevitable"', The Australian, 11 November 1998.

(23) Crosweller, Allison, 'IRC to hear Newcastle sacking case', The Australian, 17 March 1999.

(24) Lamb, Eve, 'Uni staff on chopping block', The Australian, 21 July 1999.

(25) 前掲、一九九九年七月二一日付「オーストラリアン」紙のイーブ・ラム氏の記事。引用から明らかなように、この項で述べたことは主に新聞記事に依存しており、途中経過での単なる見通ししか述べていないものや、数値等に関して曖昧な部分もある。これらの事態のその後の経過については、新聞その他で確認できなかった。ここで挙げた大学で教えている者も含め、筆者の知人等数人に電話で問い合わせてみたが、彼らの一般的な印象として、このような事態がかなり広く行われていることを確認できたにすぎなかった。

(26) Caine, Barbara, 'In Defence of the Humanities: A Graduation Address', extracted from the homepage of Monash University.

(27) Quartly, Marian, 'The Humanities in Hard Times', a paper presented at the Marion Adams Memorial Lecture, University of Melbourne, 4 November 1998. このレクチャーがなされた時、クォートリー教授はモナッシュ大学教養学部の学部長であった。

(28) Lawnham, P., 'Depletion rate bodes ill for chemistry', The Australian, 23 September 1999.

(29) Burgess, John & Glenda Strachan, 'Academic employment: Current pressures, future trends and possible responses', *Australian University Review*, Vol.39, No.2, 1996, p.28.

(30) 学生数については連邦副学長会（AVCC）の統計資料による（Australian Vice-Chancellor's Committee, Higher Education Students 1998.）。

(31) NTEU, *NTEU Industrial Bulletin*, June 1997.

(32) 教養学部の内部資料による。

(33) Healy, Guy, 'Monash to restructure despite opposition' The Australian, 2 September 1998.

(34) Healy, G., 'Monash arts urges rethink', The Australian, 11 September 1998.

Hosei University Repository

(35) Healy, G., 'Arts faculty regrets job cuts', The Australian, 16 September 1998.
(36) Anonymous article, 'Protesters suspended', The Australian, 28 October 1998.
(37) ＮＴＥＵモナッシュ大学支部による組合員（教職員）へのメールで、一九九八年一〇月ころから九九年三月ころまでのもの。
(38) 前掲、クォートリー学部長の九八年一一月四日付の講演。
(39) Quartly, M., 'Universities, alas, have to go corporate', The Age, 18 August 1998.
(40) Blackford, Russell, 'Response to Marian Quartly: The debate about the future of Australian Universities: The Monash Arts Contribution', 24 August 1998, extracted from the homepage of Monash University.
(41) Healy, G., 'Quartly takes time out at Monash', The Australian, 2 December 1998.
(42) インターネットで公表されている以下の学内人事統計表による。一九九六年についてはTeaching Only and Teaching & Research Staff by Teaching Faculty, Persons (Table 6.9.1)、九七年、九八年についてはTeaching Staff: Teaching Faculty by / Centres by Classification Level, Persons (Tables 6.10.1 & 7.8.1)。いずれも三月末日時点でのもの。
(43) Thorp, D., 'Monash science faculty shadowed by cuts', The Australian, 3 November 1998.
(44) Thorp, D., 'Monash dean's early exit', The Australian, 10 November 1998.
(45) 資料出所は、同大学教養学部について見た先の人事統計と同じ。
(46) Thorp, D., 'Stressed for success', The Australian, 6 October 1998.
(47) 前掲、ブラックフォードの九八年八月二四日付け文書。
(48) ＮＴＥＵの報告では、講師（レベルＢ）の給与グレードの一番下で数パーセントの格差が生じているとされる。NTEU, Monash University Branch, 'Monash Finances – The Real Picture', 18 November 1999.
(49) Australian Industrial Relations Commission (AIRC), *Higher Education Contract of Employment Award 1998*, 11 May 1998 (Q0702 and H0837).
(50) 連邦政府統計局（ＡＢＳ）の労働統計では、週の労働時間が三五時間未満の労働者をパート労働者と規定しているが、これにはカジュアルという概念はない。そこで教育訓練省の担当部局に尋ねたところ、一般的にはパートはカジュアルよりも労働時間は長いが、理論的にはその逆もあり得ないことではないとのことであった。たとえばフルタイムの半分を担当しパートとして雇用されている教員がいるとして、他方には、一つの大学で一科目を一年（二セメスター）担当し、これを数個の大学で掛け持ちしているが、いずれの大

Hosei University Repository

学でも雇用上の地位はカジュアルだという教員がいることが考えられる。この場合、前者はパートで後者はカジュアルであるが、年間を通すと労働時間は後者の方が長いということがあり得るからである。ただし、このようなケースは、もしあったとしても極めて少ないであろうと言うことであった。(教育訓練省高等教育部門の Sharon Mulry 氏への電話での問い合わせによる)。

(51) NTEU/CAPA (Council of Australian Postgraduate Associations), *A Postgraduates' Guide to University Employment*, 1997, p.39.

(52) これは、雇用期間が一年を越えると労働者にさまざまな雇用上の権利が生じてくることから、意図的に夏期や冬季の長期休暇期間を雇用期間から外して、一年の雇用契約を二つや三つに分割したり、あるいは実質は一年の雇用契約であるにもかかわらず、年末の一日だけを雇用期間から外して雇用期間が一年に達することを避ける、といったことが一部の大学で行われていたことを考慮して課された条件である。

(53) AIRC, *Higher Education (Non-continuing Contract of Employment) Award*, 18 August 1997 (S Print P4083).

(54) AIRC, *The Universities and Post-Compulsory Academic Conditions Award 1995*, 14 December 1995 (U0107).

(55) 従来、事が労使関係事項に関するものである限り、労使関係委員会が扱える事項に制約はなかった。しかし、連邦政府は労使関係委員会の権限を制約し、労使関係を仲裁制度から労使当事者の直接交渉に委ねる団体交渉制度に転換することを意図して、一九九六年に職場関係法を制定した。ここで職場関係法は労使関係委員会が扱える事項を二〇項目に制約したのであるが、これが通常「許容裁定二〇項目」(20 allowable award matters) と呼ばれるものである。この二〇項目の第一項に被用者の職業分類やキャリア形成、第一八項にフルタイム、パートタイム、カジュアル、交代勤務等の雇用形態というのがあり、いわゆる「六〇%ルール」がこれらに含まれるかどうかが問題となっていた。また、同法は、どのような雇用形態の労働者を何人雇うか、あるいは常用パート (regular part-timer) の最長もしくは最短労働時間を定めてはならない、とも規定しており、これとの関係も議論になっていた。これらについては拙稿(日本労働研究機構『諸外国における労働条件規制等に関する研究　最終報告』一九九八年、第二章六)を参照されたい。

(56) NTEU, Media Release, 'Industrial Relations Commission Issues Award in Non-continuing Employment Case – Ground Breaking Decision Extends Right to Contract Staff', 12 May 1998.

(57) Australian Higher Education Industry Association (AHEIA), 'Media Release: AIRC decision will shackle universities', 12 May 1998.

(58) AHEIA, 'Media Release: AIRC decision "draconian"', 18 May 1998.

Hosei University Repository

(59) AHEIA, 'Media Release: AHEIA not to "appeal" HECE Award decision', 3 June 1998.
(60) Blackford, R. 'Explaining the HECE Award-And Living with it', AHEIA, 13 August 1998.
(61) 一九九六年職場関係法で導入された個別雇用契約（ＡＷＡ）制度については、一九九八年の前掲拙稿を参照されたい。
(62) この最後の点については、例えば、これまで選挙によっていた学部長等の選出を副学長による指名制に変える動きとして現れている。その一例がアデレード大学である（前掲、一九九九年九月一五日付「オーストラリアン」紙）。
(63) Illing, D., 'QUT, CQU convert jobs to permanent posts', The Australian, 17 February 1999.
(64) Human Resource Management, Melbourne University, 'Memorandum from the Director of Human Resources', 17 June 1998 and 2 July 1998.
(65) オーストラリアの大学で学部長は大きな権限を与えられており、カジュアルや短期の有期契約者の採用等については一般公募を経ないで、学部長の裁量でなされることが多い。このように入職時点では公募以外の方法で採用され、その後の学内での実績評価（教育・研究・行政等）に基づいて、それを足がかりに、たとえば当初の一年契約を二年ないしは三年の有期契約に、さらにはテニュアのついた契約へとより安定的な地位に変更してもらい、昇進していく方法がある。メモは、これらの者は、ここでの契約転換の対象にはならないことを確認したものである。
(66) DETYA, *Staff 1999: Selected Higher Education Statistics*, November 1999, Table 15.
(67) 以上についてはＮＴＥＵの機関誌による（NTEU, *NTEU Industrial Bulletin*, November 1998.）。
(68) NTEU, *NTEU Industrial Bulletin*, March 1999.
(69) NTEU, *NTEU Industrial Bulletin*, May 1999.